

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

7754 *Resolución de 22 de abril de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de teletrabajo y otras formas de flexibilidad que modifica el VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU.*

Visto el texto del acuerdo de teletrabajo y otras formas de flexibilidad que modifica el VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (código de convenio n.º 90013192012001), publicado en el BOE de 25 de enero de 2018, acuerdo de modificación que fue suscrito el 17 de febrero de 2022 y, su versión definitiva, el 11 de abril de 2022, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de abril de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TELEFÓNICA SERVICIOS AUDIOVISUALES, SAU

Acuerdo de teletrabajo y otras formas de flexibilidad

En Madrid, siendo las 10:00 horas del día 11 de abril de 2022, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del VI Convenio de la Empresa, en el domicilio social de la Empresa sito en C/ Ronda de la Comunicación S/N CP 28050.

Por la Dirección de la empresa:

Doña María Soto Gómez.
Doña Beatriz E. de San José Torija.
Doña Cristina Cabra Ankersmit.

Por el Comité Intercentros:

Don Javier Harguindey Cid.
Don Luis Martínez Díaz.
Don Pedro Martín Morales.

Don Enrique Sacristán Alcubierre.
Don Ángel Moreno García.

Ambas partes, con objeto de cumplir con lo requerido por la Subdirección General de Relaciones Laborales en el Expediente 90/01/0372/2022 en relación con el registro del Acuerdo sobre teletrabajo y otras formas de flexibilidad de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU, aprueban la presente acta con la versión definitiva del citado Acuerdo que se anexa al VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (código de convenio n.º 90013192012001), teniendo en cuenta lo requerido por la Subdirección General de Relaciones Laborales para su subsanación.

El VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (código de convenio n.º 90013192012001), en su actual artículo 41 establece:

«Artículo 41. *Teletrabajo.*

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores coinciden en la importancia de seguir avanzando en la conciliación de la vida laboral y personal/familiar, y para ello la posibilidad de articular fórmulas de teletrabajo será estudiada en función de las posibilidades de los servicios que se prestan.

Por lo tanto, se podrán analizar las situaciones susceptibles de teletrabajo para contribuir a la flexibilización de condiciones laborales y oportunidades de conciliación. En todo caso la determinación de la posibilidad de teletrabajo será discrecional por parte de la empresa, y tendrá un carácter voluntario y reversible por parte de la Empresa y el trabajador».

Por su parte, en el acuerdo de modificación y prórroga del VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU, firmado el 16 de diciembre de 2021, ambas partes acordaron la regulación del teletrabajo (2 días/semana) y otras modalidades de flexibilidad, cuya regulación se anexará al VI Convenio colectivo de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU.»

Así, las partes que conforman la Comisión Negociadora del VI Convenio Colectivo, llegan a los siguientes acuerdos:

Único.

Se modifica este artículo 41 con el fin de adaptarlo al contenido del nuevo acuerdo en materia de nuevas formas de trabajo. Ambas partes pactan una nueva redacción del artículo 41, quedando la redacción de dicho artículo del siguiente modo:

«Artículo 41. *Teletrabajo y otras formas de flexibilidad: trabajo en movilidad (Smart work/ework).*

La regulación del teletrabajo y otras formas de flexibilidad se regirá por las disposiciones previstas en el anexo II del presente Convenio.»

Registro y publicación:

El presente acuerdo, cumpliendo los requisitos legales, será presentado para registro y publicación en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La representación de las personas trabajadoras y de la Dirección de la Empresa en el seno de la Comisión Negociadora del citado Convenio firman el siguiente anexo sobre teletrabajo y otras formas de flexibilidad, en prueba de conformidad y para la debida constancia.

En este sentido, se acuerda facultar expresamente al asesor de la Empresa, don Santiago Carrero Bosch, con DNI ***1918**, para que proceda a realizar los trámites

necesarios para la presentación y registro ante la Autoridad Laboral y publicación en el BOE del presente acuerdo.

En Madrid, a 11 de abril de 2022.

Por la dirección:

Doña María Soto Gómez.
Doña Beatriz E. de San José Torija.
Doña Cristina Cabra Ankersmit.

Por el Comité Intercentros:

Don Javier Harguindey Cid.
Don Luis Martínez Díaz.
Don Pedro Martín Morales.
Don Enrique Sacristán Alcubierre.
Don Ángel Moreno García.

ANEXO II

Teletrabajo y otras formas de flexibilidad

1. Introducción

Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (en adelante TSA) siempre ha sido un referente en el mercado empresarial fortaleciendo su posición competitiva a través de evolución de nuestras propuestas de valor, eficiencia y nuevos negocios. Nuestra organización dispone de un equipo de profesionales multidisciplinar con altas capacidades y competencias. Uno de nuestros compromisos con las personas, debe ser la creación y fomento del mejor entorno laboral posible, apostando decididamente por la promoción e impulso en nuestra organización de la flexibilidad en la prestación de la actividad laboral fundamentada en la responsabilidad, autonomía y el compromiso de las personas trabajadoras, con la plena convicción de que son estos elementos los que determinan la mejor aportación, valor y resultados en la Compañía.

Por esta razón, desde TSA consideramos y valoramos tras la experiencia vivida los dos últimos años, que los avances de la tecnología digital deben traer consigo grandes ventajas como una mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo, capacidad de autoorganización, autonomía en la gestión y mejora en las posibilidades de conciliación de la vida profesional, personal y familiar, que favorezcan y redunden en un mayor compromiso, implicación y motivación de las personas trabajadoras; convirtiendo las nuevas formas de trabajar en un elemento estratégico para la Compañía. Poder facilitar, diseñar y articular opciones laborales no presenciales, sostenibles, productivas y saludables, mejorarán sin duda, la gestión empresarial en nuestra organización.

En cuanto a las recomendaciones contenidas en la legislación de referencia en este sentido, podemos destacar el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 y la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea y el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores en relación la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

La incorporación de las nuevas tecnologías, en sus múltiples facetas, ha permitido una clara evolución y transformación de la sociedad en la que vivimos, las empresas y las relaciones que se establecen entre éstas, hacia el exterior con los proveedores, clientes, accionistas o instituciones, y hacia el interior con las personas trabajadoras.

Pese a que el VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU, ya recogía la posibilidad de articular fórmulas de teletrabajo, en verdad, nunca había sido explorada o más bien, regulada dicha posibilidad en nuestra

organización. Sin embargo, la irrupción de la pandemia del COVID-19 ha llevado a un escenario de flexibilidad sin precedentes en las formas de trabajo generalizado, atendiendo a una adaptación de nuestros sistemas, organización y formas de trabajo, como medida excepcional y de respuesta ante la crisis sanitaria derivada de la misma.

Sin duda, la gestión durante el COVID está siendo ejemplar y nos ha permitido adquirir importantes enseñanzas sobre la aplicación de nuevas formas de trabajo y ha supuesto un salto cualitativo en cuanto a la extensión de las nuevas tecnologías a la prestación de la actividad laboral, propiciando así unas condiciones que aconsejan avanzar de manera estructural en la plena regulación de esta modalidad de prestación de servicios y de la actividad profesional, facilitando recomendaciones, criterios y instrucciones coherentes y con responsabilidad en nuestra organización.

En este contexto, la Dirección de la Empresa y la Representación de las personas trabajadoras, a través de la negociación colectiva, han sido conscientes de la imprescindible y necesaria potenciación del uso de las nuevas herramientas a nuestra disposición, y que resultando propias de la actual evolución tecnológica, de las que Telefónica es y debe seguir siendo líder y precursora, se considera necesario y conveniente, adherirnos e impulsar la flexibilidad siempre que la actividad lo permita, como una forma más de organización y prestación del trabajo en la empresa, basada entre otros aspectos, en la confianza y la responsabilidad.

El trabajo a distancia se fundamenta en un sistema que afianza la relación de confianza entre las empresas y las personas trabajadoras, introduciendo y posibilitando la asunción de elementos nuevos de flexibilidad en las relaciones laborales actuales, generando para ambas partes, elementos y resultados positivos.

Para la Organización porque actúa como un elemento de atracción y retención del talento, para cada profesional que voluntariamente lo solicite y cumpla los requisitos por suponer una mejora importante de su bienestar, una ordenación del tiempo de trabajo diferente y que puede permitir una mayor conciliación de su vida profesional y personal favoreciendo la productividad, su compromiso y su alineamiento con los objetivos o retos definidos, y para la sociedad por tratarse de un modelo más sostenible, evolucionado e incluso socialmente, y adicionalmente, más respetuoso con el medio ambiente.

Con ese espíritu y con esta naturaleza descritas o contempladas en los anteriores razonamientos, ambas partes firmantes de este acuerdo se comprometen a impulsar estas modalidades de prestación del trabajo, sin perjuicio de la necesaria garantía de la actividad presencial cuando la naturaleza de los servicios prestados así lo exija o se requiera.

2. Trabajo a distancia o teletrabajo (superior al 30 %)

Definimos el teletrabajo o trabajo a distancia como una forma flexible y ordenada de realización de la actividad laboral desde el domicilio fijado por la persona teletrabajadora, utilizando medios telemáticos y nuevas tecnologías de la información y comunicación, siendo una herramienta estratégica en nuestra organización.

Deberá asegurarse necesariamente el cumplimiento de las necesidades de la actividad, siendo compatible con la modalidad presencial que seguirá siendo la modalidad ordinaria de trabajo.

2.1 Ámbito personal.

Personas trabajadoras que soliciten la realización de su actividad en esta modalidad con conocimientos suficientes de la actividad del puesto y de los procedimientos de trabajo de forma no presencial, así como conocimientos informáticos y técnicos, con autonomía y con capacidad de planificación en el trabajo, accesibilidad y disponibilidad.

Estos requisitos deberán mantenerse con carácter imprescindible durante el periodo en que se apruebe la modalidad de teletrabajo.

2.2 Ámbito objetivo.

Consideramos un modelo de teletrabajo con un carácter universal y voluntario que evite cualquier situación que pueda generar desigualdad o discriminación.

Con carácter general podemos entender que todas las actividades son teletrabajables, exceptuándose aquellas que por la naturaleza de sus funciones requieren realizarse mayoritariamente de manera presencial y aquellas otras que son objeto de desarrollo en el apartado 4 de este acuerdo «Otras formas de flexibilidad: trabajo en movilidad (Smart Work/eWork)».

Para ello, la empresa efectuará la designación de los puestos o actividades teletrabajables, así como el seguimiento de actividades y de las personas trabajadoras a las que afecta la realización del teletrabajo.

2.3 Formalización del acuerdo de trabajo a distancia.

El contrato de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito y antes de que se inicie la prestación de servicio mediante esta modalidad.

La modificación de las condiciones pactadas, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora; formalizarse por escrito con carácter previo a su aplicación y ser puesta en conocimiento de la Representación Legal de las personas trabajadoras según dispone el artículo 8 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

En caso de denegación de la solicitud de teletrabajo, la Empresa deberá ofrecer por escrito una motivación razonable de las causas que expliquen la imposibilidad de atender las solicitudes en los términos que hayan sido planteados.

2.4 Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

La condición de persona teletrabajadora, tendrá una vigencia de un año, transcurrido el cual podrá prorrogarse una vez se realice la valoración en la adaptación a esta nueva modalidad de trabajo, la productividad en el periodo de vigencia del contrato, el cumplimiento de las actividades asignadas y el perfil (autonomía, accesibilidad y disponibilidad), prorrogándose por periodos de igual duración, salvo denuncia expresa de cualquier de las partes, con preaviso de un mes, sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 2.9 de este acuerdo «Situaciones de reversibilidad».

Además, la empresa establecerá un calendario de seguimiento periódico con el responsable de la unidad, con el fin de corroborar que se siguen cumpliendo las condiciones para el mantenimiento del teletrabajo.

En caso de denegación de la prórroga de teletrabajo, la Empresa deberá ofrecer por escrito una motivación razonable de las causas que expliquen la imposibilidad de atender las solicitudes en los términos que hayan sido planteados.

2.5 Dotación de medios y compensación de gastos.

El presente acuerdo establece en cumplimiento de los artículos 11 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia que los equipos, herramientas, medios y gastos vinculados al desarrollo de la actividad laboral en teletrabajo, son los que a continuación se acuerdan con carácter general y previa revisión por parte de la empresa de las dotaciones o medios ya facilitados, quedando compensados y abonados en los términos de la citada Ley, circunstancia que se incluirá en los contratos individuales:

- Ordenador, Smart Pc o similar.
- Para aquellas personas trabajadoras que ya dispongan de línea corporativa móvil, se incrementará el límite de utilización de datos hasta facilitar datos ilimitados.
- Para aquellas personas trabajadoras que no dispongan de línea corporativa y sea requerido por la persona trabajadora y necesaria la dotación atendiendo a la actividad a realizar, se les hará entrega de un terminal móvil (dotación única) y una tarjeta inteligente SIM con acceso a línea de telefonía móvil y datos ilimitados.

– Asimismo, se mantienen los descuentos exclusivos para las personas trabajadoras respecto de la conectividad fija conforme al catálogo ofertado por la empresa vigente en cada momento.

– Igualmente, previa solicitud, se pondrá a disposición de la persona trabajadora una silla ergonómica (dotación única).

La custodia de estos equipos, medios y herramientas será responsabilidad de la persona trabajadora hasta su término o extinción de la relación laboral, haciendo un uso adecuado y responsable de los mismos.

El mantenimiento adecuado de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad será responsabilidad de la empresa.

La empresa no será responsable de los posibles daños que puedan suceder a personas o cosas a causa de su posible uso indebido.

2.6 Distribución de trabajo presencial y trabajo a distancia y lugar de trabajo a distancia o teletrabajo.

Este acuerdo se aplicará a todas las personas trabajadoras cuya actividad sea susceptible de realizarse a distancia y dispongan de los medios para poder realizarla, reconociendo dos días semanales con carácter universal.

Siempre y cuando así se requiera por la dirección o responsable del área o departamento correspondiente, cuando la actividad desarrollada en la unidad lo permita y existan posibilidades organizativas, se podrá incrementar la duración del mismo, su distribución o la acumulación de los dos días pudiendo llegar a una semana completa en periodos quincenales.

Las personas responsables de equipo concretarán los días de la semana de teletrabajo de cada persona trabajadora, que vendrán razonados por la correcta ordenación de la actividad, para lo cual, además, se podrán establecer porcentajes y/o turnos rotatorios allí donde sea necesario. Las personas responsables de equipo informarán, mediante correo electrónico u otra comunicación escrita, a la persona trabajadora de los días concretos de teletrabajo, así como de los porcentajes de jornada y/o turnos rotatorios de los mismos.

El tiempo de teletrabajo se realizará preferentemente en jornadas completas, si bien con acuerdo con las personas responsables podrá realizarse en tiempo de jornada equivalente. El tiempo de traslado desde la empresa al lugar de trabajo en domicilio no contabilizará a efectos de cómputo de jornada.

En el contrato de teletrabajo quedará fijado el lugar de trabajo habitual durante la vigencia del acuerdo, que será el lugar designado libremente por la persona trabajadora, manteniéndose a todos los efectos, la adscripción en todo caso al lugar/centro de trabajo donde la persona desarrolla la jornada en modalidad presencial, de acuerdo con las siguientes condiciones:

1. Será responsabilidad de la persona trabajadora que el lugar de trabajo cumpla con todas las condiciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud, para el desarrollo del trabajo en remoto, en condiciones óptimas, desde el citado lugar, al igual que es preciso que se cumplan con todas las exigencias y recomendaciones necesarias previstas en el apartado 2.13 del presente acuerdo relativo a Prevención de Riesgos Laborales.

2. Adicionalmente deberá contar con la conectividad y cobertura de red (datos) adecuadas por la realización de su trabajo. En el caso de que ocurriese alguna incidencia o avería técnica deberá reincorporarse a la mayor brevedad de manera presencial a su centro de trabajo mientras aquella se soluciona, siendo por cuenta de la persona trabajadora cualquier tipo de gasto en que pudiera incurrir.

3. Las empresas harán una dotación única de silla cada una de las personas trabajadoras y la puesta disposición será en la residencia que indique el empleado. Igualmente, la responsabilidad en el transporte y los gastos del traslado, en caso de

producirse un cambio de domicilio, serán a cargo exclusivamente de la persona trabajadora.

4. La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso, por ello, es responsabilidad de la persona trabajadora cumplimentar de forma veraz y adecuadamente el cuestionario de autoevaluación de los lugares donde va a realizar el teletrabajo.

2.7 Jornada y Horarios.

La jornada será la establecida en el Convenio Colectivo y deberá desarrollarse dentro del horario general de la unidad a la que pertenezca.

Las personas teletrabajadoras deberán registrar tanto el inicio como la finalización de su jornada, en cumplimiento de la legislación vigente y de conformidad con lo ya establecido para el registro en el modelo presencial, así como en las mismas herramientas.

Si fuera necesario, la persona trabajadora deberá acudir al centro de trabajo al que esté adscrito o al lugar que sea preciso para atender las gestiones necesarias, así como para otro tipo de tareas (asistencia a reuniones, a cursos, sustitución de compañeros de baja o de vacaciones, imprevistos, variaciones de actividad, por ejemplo, por colaboración en proyectos transversales..., etc.), que le sean solicitadas por parte de la empresa, con la antelación suficiente.

Cuando se produzca una avería en los equipos o aplicaciones informáticas, la persona trabajadora deberá acudir al centro de trabajo para su reparación. En los supuestos que se produzcan dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia, deberá comunicarlo inmediatamente a su responsable quien determinará cómo proceder.

En los trabajos que no permitan flexibilidad alguna, se determinará exactamente el horario con los descansos reglamentarios. En los supuestos de trabajo a turnos, el régimen de turnos no experimentará variación por realizar la actividad en régimen de teletrabajo.

2.8 Condiciones económicas.

La retribución de la persona trabajadora no se verá alterada por realizar la modalidad de teletrabajo. A tal efecto, no sufrirán modificación el salario base y los complementos personales. Respecto a los devengos circunstanciales, se percibirán aplicando las mismas condiciones que corresponden a su trabajo presencial, así como las circunstancias que generan el derecho a percepción. Este mismo criterio regirá para los complementos extrasalariales.

En cuanto a la retribución variable a través de planes de incentivos se mantiene en sus actuales términos conforme a lo específicamente establecido en cada uno de ellos, adaptándose a lo que en el futuro pudiera establecerse. Todo ello a excepción que la retribución variable incorpore algún concepto cuya naturaleza o descripción implique presencia.

2.9 Situaciones de reversibilidad.

Este principio de reversibilidad garantiza la vuelta al puesto de trabajo de forma presencial.

– A instancia de la empresa: En cualquier momento durante la vigencia del contrato cuando concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, por cambio de actividad de la persona trabajadora, cambio de puesto de trabajo, por incumplimiento acreditado en la evaluación del responsable del resultado

óptimo para su actividad, cuando no se adecúa el perfil requerido para el teletrabajo o cualquier otro justificado.

Asimismo, serán causa de reversión los casos de incumplimiento de los deberes y obligaciones para la prestación de la actividad laboral o de las condiciones técnicas, de protección de datos o de prevención de riesgos laborales.

En caso de reversión a instancia de la empresa, se ofrecerá la motivación por la que se produce la misma.

– A instancia de la persona teletrabajadora: podrá tener lugar durante los dos primeros meses o, en su caso, al finalizar el período del año, salvo que concurren circunstancias excepcionales que lo justifiquen.

En ambos casos el plazo de preaviso será de veinte días.

En estas situaciones se deberá proceder a la devolución de los medios y herramientas facilitados por la Empresa como consecuencia de la realización del teletrabajo, y no se podrá volver a solicitar el teletrabajo durante un año salvo que concurren causas excepcionales que lo justifiquen.

Por otro lado, se podrá suspender temporalmente la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo cuando las necesidades de la actividad así lo justifiquen o no se dispongan de los medios adecuados en ese momento; Desaparecido el motivo de la suspensión se producirá la reanudación del teletrabajo, dicha suspensión no modificará la duración del acuerdo de Teletrabajo inicialmente pactada.

2.10 Control y seguimiento de la actividad.

La empresa podrá controlar y supervisar la actividad en teletrabajo mediante medios telemáticos, informáticos y electrónicos y/o a través del responsable de la persona teletrabajadora con cualquier acción propuesta por la Empresa.

La aplicación de esta modalidad de trabajo será objeto de seguimiento y evaluación individualizada en los términos que se establezcan en cada área y con los mecanismos que puedan utilizarse al efecto, al objeto de evaluar la óptima realización de la actividad laboral.

Se fija como sistema específico para el control horario (registro de jornada diario) el que ya se tiene establecido en la empresa.

Las personas trabajadoras y la empresa respetarán la legislación en materia de protección de datos, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la empresa ha implementado.

La persona trabajadora tendrá derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar en los términos establecidos en la normativa interna de la empresa, sin perjuicio de los acuerdos que se hayan podido alcanzar y resulten de aplicación.

2.11 Formación.

Se mantendrá el derecho a la formación en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia. Se garantizará la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad, tanto al momento de formalizar el acuerdo de teletrabajo como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.

Además, debe potenciarse una formación específica en esta materia, tanto para las personas teletrabajadoras, como para sus responsables directos, a cuyo efecto la Empresa dispondrá los medios oportunos para facilitar dicha formación.

Se deberá realizar una formación con carácter previo, adecuada y específica sobre las características de esta modalidad de organización.

Igualmente, se trabajará en un escenario formativo para los mandos que puedan mejorar sus capacidades de liderazgo digital.

2.12 Derecho a la promoción profesional.

Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho, en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial, a la promoción profesional.

2.13 Prevención de Riesgos Laborales.

Las personas trabajadoras a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de los riesgos del trabajo a distancia, deben tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

Las personas trabajadoras recibirán una formación adecuada y específica sobre las características de esta forma de organización laboral. Se deberá superar, entre otros, un curso específico en materia de prevención de riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo.

La evaluación de riesgos únicamente alcanzará la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo de esta modalidad de prestación de servicios.

Su determinación se realizará conforme a la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del Servicio de Prevención.

Para la prestación de servicios en régimen de teletrabajo o trabajo a distancia, resultará necesario que la persona trabajadora acredite previamente que el lugar de trabajo cumple con todas las condiciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud para el desarrollo del trabajo en remoto, en condiciones óptimas, desde el citado lugar.

La persona teletrabajadora es el sujeto obligado al mantenimiento óptimo de estas condiciones. Cualquier tipo de modificación de estas condiciones, deberán ser comunicadas a la empresa con la finalidad de que la misma pueda evaluar, ante cualquier cambio, si el lugar de trabajo reúne las condiciones mínimas necesarias en materia de seguridad y salud, así como tomar las decisiones que resulten necesarias a tales efectos.

Se entiende por «lugar de trabajo» aquella zona específica de trabajo y no el domicilio en su conjunto y por «puesto de trabajo», el que implica el uso de pantallas de visualización de datos y el trabajo en oficinas (teléfono, impresión, etc.) quedando excluidas, por tanto, las tareas domésticas que típicamente se desarrollan en el domicilio (limpieza, cocina, etc.).

Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación de los Trabajadores de su evolución en el Comité de Seguridad y Salud correspondientes.

Recomendaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales (PRL):

1. El puesto de trabajo deberá tener dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.
2. El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.
3. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 40 y 60 cm y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.

4. La pantalla debe estar a una altura que pueda ser visualizada por el trabajador dentro del espacio comprendido entre la línea de visión horizontal y la trazada a 60° bajo la horizontal.

5. Es conveniente, asimismo, sobre todos los trabajos de entradas de datos en base a listados o cualquier otro tipo de documentos como la instalación de un porta documentos al lado de la pantalla y a su misma altura para evitar posturas incorrectas, ya que el movimiento del cuello cuando se mira a la pantalla y los documentos se realiza en un plano horizontal que es menos perjudicial que el vertical.

6. Es muy importante dejar espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las «muñecas al aire» es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superior, espalda y cuello.

7. El asiento de trabajo deberá ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá ser reclinable, regulable en altura o en su defecto con ajuste lumbar.

8. Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.

9. La empresa realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estas personas trabajadoras.

10. A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como: no sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas.

2.14 Derechos colectivos y sindicales.

El teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales de la persona teletrabajadora, rigiéndose las comunicaciones con sus Representantes conforme a lo pactado en el Convenio Colectivo y la normativa aplicable.

Estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras. A estos efectos, y al objeto de garantizar la aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical de la persona trabajadora, en el caso necesario se arbitrarán las medidas oportunas que permitan el ejercicio real de este derecho, en función de la organización del trabajo y el tiempo establecido para el desarrollo de esta modalidad.

Asimismo, a tenor de lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se entregará a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, que excluirá aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 ET. Esta copia se entregará por la Empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

2.15 Protección de Datos y Desconexión Digital.

Las personas trabajadoras respetarán la legislación en materia de protección de datos, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la empresa ha implementado, con la obligación de:

1. Utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso única y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones para con la empresa.

2. Cumplir con las medidas de seguridad que la empresa haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto y/o integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como a no ceder en ningún caso a terceras personas los datos

de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación.

Así mismo, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.

4. Los datos de las personas trabajadoras serán tratados por la empresa conforme a lo establecido en la Política de Privacidad de empleados, y la empresa cumplirá con las obligaciones de información y transparencia que, en su caso, implique la implantación de esta modalidad de trabajo.

5. La empresa podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores y trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos, con los límites establecidos en la legislación vigente, normativa interna de la empresa y en la Política de Privacidad de Empleados.

6. La persona trabajadora tendrá derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, sin perjuicio de las situaciones que con carácter excepcional estén previstas en la normativa aplicable.

2.16 Seguridad de la Información.

Las personas trabajadoras deberán gestionar sus claves de acceso a soportes y sistemas con la máxima diligencia posible, siendo responsables de su custodia, no debiendo comunicárselas a terceras personas y actualizando dichas claves conforme a las políticas de seguridad establecidas por la empresa. Así mismo, comunicara cualquier robo, pérdida o conocimiento de acceso no autorizado a la empresa a la mayor brevedad posible.

El traslado de soportes fuera de las instalaciones de la empresa deberá estar siempre autorizado previamente por la empresa.

Los medios facilitados por la empresa quedaran vinculados a una persona trabajadora, en concreto, siendo su responsabilidad garantizar el buen uso del material entregado. Debiendo cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas por la empresa en relación con estos.

El uso de soportes y sistemas está supeditado al cumplimiento de las medidas de seguridad establecidas por la empresa.

Igualmente resultara de aplicación la regulación convencional vigente, así como la normativa interna de la compañía.

2.17 Procedimiento.

El procedimiento para la tramitación de un nuevo contrato individual de teletrabajo se iniciará a instancia de la persona trabajadora, a través de los sistemas informáticos que determine la empresa y que permitan recoger de manera automática y uniforme un procedimiento de solicitud, tramitación, autorización y formalización, en su caso, del acuerdo individual.

La Empresa desarrollará un sistema informático que permita recoger de manera automática y uniforme un procedimiento de solicitud, tramitación, autorización y formalización, en su caso, del acuerdo individual, así como las sucesivas prórrogas y el

control de los teletrabajadores, con el fin de que este nuevo proceso sustituya a los actuales procedimientos en cada una de las Empresas.

Una vez iniciado el nuevo modelo de teletrabajo de manera generalizada en la plantilla actual, el plazo de resolución de las peticiones será de seis meses a partir de la solicitud del empleado.

Este procedimiento será informado a la Representación Legal de las personas trabajadoras.

2.18 Ciberacoso.

Las partes firmantes del presente acuerdo muestran su compromiso de tolerancia cero en el ámbito laboral frente a cualquier tipo de acoso, incluido el «ciberacoso laboral» en sus diferentes manifestaciones.

Por ello, se hace preciso tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo y del uso masivo de las tecnologías de la información y comunicación, para la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral, como complemento necesario al Protocolo interno para la prevención y actuación frente al acoso y actos discriminatorios

Es indudable que los avances tecnológicos y las TICs provocan que estemos ante una nueva realidad, haciendo más ágil nuestro entorno y a la sociedad, con unas relaciones laborales y personales más interconectadas, en las que se crean nuevos y mayores riesgos que necesariamente hay que prevenir, ya que pueden derivar en importantes consecuencias perjudiciales para las personas, las organizaciones y a la propia sociedad.

Entre estos nuevos riesgos destaca el denominado «ciberacoso laboral», ante el que la empresa debe adoptar cuantas medidas sean necesarias en cuanto suponen un comportamiento inaceptable y un claro incumplimiento del deber de buena fe contractual garantizando el debido respeto a la dignidad de todas las personas trabajadoras.

a. Definición «ciberacoso».

Se entiende por «ciberacoso laboral» todo comportamiento de violencia psicológica, de comportamientos humillantes o vejatorios que adoptan múltiples formas, realizado a través de medios tecnológicos de amplio contenido, realizado generalmente, por uno o varios superiores o compañeros y compañeras de trabajo (ámbito laboral), de forma, ocasional o única pero de gran intensidad dañosa, o recurrente y sistemática y, con el fin de destruir a la persona trabajadora acosada (en su salud, en su integridad física y psíquica).

b. Delimitación de posibles conductas que se entienden como constitutivas de ciberacoso laboral.

Todos los comportamientos susceptibles de ser considerados como conductas de acoso se pueden producir actualmente también a través de dispositivos tecnológicos y terminan generando por general, un mal ambiente de trabajo con importantes repercusiones en la salud de las personas trabajadoras, afectando a las relaciones de trabajo, y a la propia productividad de la empresa.

A modo de catálogo inventario o catálogo abierto, no de lista cerrada, se relacionan las prácticas más frecuentes y comunes de «ciberacoso laboral» en sus distintas modalidades: distribuir en internet imágenes o datos delicados o comprometidos, dar de alta en sitio web para estigmatizar o ridiculizar a la víctima, crear un perfil falso en nombre de la víctima con demandas sexuales, usurpar identidad de la víctima para hacer comentarios ofensivos, dar de alta el email de la víctima para convertirla en blanco de spam y contacto con desconocidos, acceder al ordenador de la víctima, distribuir falsos rumores de la víctima sobre un comportamiento reprochable de forma que quienes lo lean reaccionen y tomen represalias en contra de la víctima perjudicada, enviar

mensajes ofensivos, hostigadores, amenazantes e incomodar y perseguir a la víctima en espacios de internet que frecuenta, uso del teléfono móvil como instrumento de acoso o acciones de presión permanente a través de TICs para actuar conforme a las solicitudes del acosador.

c. En los supuestos de ciberacoso se aplicará el procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral previsto en el Protocolo interno para la prevención y actuación frente al acoso y actos discriminatorios de aplicación en la empresa.

3. Trabajo no presencial inferior al 30 % de la jornada de trabajo

Las personas trabajadoras que realicen trabajo no presencial durante un tiempo inferior al 30 % de la jornada de trabajo (un día) previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia se le dotará de los siguientes medios, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

– Ordenador, Smart Pc o similar.

La persona trabajadora deberá contar con un servicio de conectividad para poder desempeñar las funciones en remoto, siéndoles de aplicación todo lo dispuesto en el presente acuerdo en materia de reversibilidad, jornada y horarios y determinación del día de teletrabajo por parte de su responsable.

A estos supuestos les será de aplicación lo establecido en el número 2 del acuerdo con excepción de lo recogido en el punto 2.5. «Dotación de medios y compensación de gastos».

4. Otras formas de flexibilidad: trabajo en movilidad (smart work/flexwork)

El Trabajo en movilidad es una nueva forma de facilitar la prestación laboral, que permite desarrollar a determinados colectivos, por su actividad y perfil, su actividad sin necesidad de acudir de manera recurrente y estructurada a la oficina. Esta nueva forma de prestación laboral amplía de manera significativa las posibilidades de flexibilidad, adecuándose en cada momento, a las necesidades del negocio y de los clientes.

El Trabajo en movilidad, no es un sustituto del teletrabajo sino una modalidad diferente y desarrollada al amparo de la negociación colectiva, por lo que le son de aplicación las condiciones referidas a continuación y no las contenidas en los apartados precedentes ni la regulación de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

En esta nueva forma de trabajo, están incluidos con carácter general, los colectivos de especial atención y dedicación al cliente/partners/otros colaboradores de forma presencial, así como las áreas transversales, entre otras.

Las condiciones básicas del Trabajo en Movilidad/Smart Work/Flexwork son:

1. Esta modalidad conlleva una cultura basada en la confianza y la responsabilidad de todas las personas, por cuanto se crean espacios de encuentro donde se acuerdan objetivos, proyectos de trabajo y plazos a cumplir. Igualmente implica presencia en los centros de trabajo u otros emplazamientos cada vez que sea necesaria o requerida su asistencia.

2. Por la naturaleza de los proyectos y actividades definidas anteriormente, no estarán incluidas las personas trabajadoras que presten servicios en régimen de turnos presenciales.

3. En relación con las herramientas a utilizar, será necesario que la persona trabajadora disponga de la tecnología, capacitación y cultura adecuadas para trabajar de manera colaborativa en remoto, implantando la Compañía cuantas medidas de seguridad sean necesarias para proteger sus sistemas e información.

4. Las personas trabajadoras deberán acudir al centro de trabajo al que estén adscritos cuando les sea requerido, tan pronto como sea posible, o al domicilio de cliente cuando sea necesario, existiendo obligación de acudir a las reuniones de coordinación

de equipos, cursos de formación o cualquier otra situación, con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo igual que si se realizase en la oficina. Se deberá tener en cuenta la premisa de que el trabajo debe realizarse como si se estuviera en la oficina, de tal forma que el trabajo en movilidad, no puede suponer una limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo. En cualquier caso, estas circunstancias serán debidamente notificadas con la suficiente antelación a la persona trabajadora.

5. Se deberá asegurar la coordinación y confluencia física con los colaboradores, garantizando el acompañamiento, la coordinación y seguimiento de la actividad de todas las personas trabajadoras bajo su responsabilidad.

6. Podrá ser reversible con causas justificadas y comunicación a la persona trabajadora.

7. Las personas trabajadoras contarán y mantendrán los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad. Adicionalmente se les sufragará de la siguiente manera, aun considerando su exclusión del régimen de Teletrabajo referido en los apartados anteriores del presente acuerdo y de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia:

a. Para aquellas personas trabajadoras que ya dispongan de línea corporativa móvil, se incrementará el límite de utilización de datos hasta facilitar datos ilimitados.

b. Para aquellas personas trabajadoras que no dispongan de línea corporativa, se les hará entrega de un terminal móvil (dotación única) y una tarjeta inteligente SIM con acceso a línea de telefonía móvil y datos ilimitados.

c. Igualmente se pondrá a disposición de la persona trabajadora una silla ergonómica (dotación única), si se requiere.

d. Asimismo, se mantienen los descuentos exclusivos para las personas trabajadoras respecto de la conectividad fija conforme al catálogo ofertado por la empresa vigente en cada momento.

8. El resto de las condiciones se regirán por lo previsto para el teletrabajo: formación, protección de datos, equipos y comunicaciones, desconexión, registro horario, jornada, recomendaciones de seguridad y salud y derechos sindicales.

9. Las personas trabajadoras que realicen esta modalidad de trabajo en movilidad recibirán una comunicación por parte de la Empresa.

5. Comisión de Seguimiento

La Comisión Negociadora del VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU, será la competente para hacer seguimiento de este acuerdo.

La Empresa analizará en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor de la aplicación, la viabilidad de este modelo, en términos de eficiencia, productividad, y adaptabilidad de las personas trabajadoras a estas nuevas formas de trabajo, informando de estas circunstancias en el seno de la Comisión.

6. Vigencia y efectividad del acuerdo

El presente acuerdo entrará en vigor el 1 de marzo de 2022, si bien la dotación de medios se realizará en el plazo de 3 meses desde la firma de los acuerdos individuales/comunicaciones con las personas trabajadoras.

La entrada en vigor de este acuerdo sustituirá cualquier regulación anterior en la materia y su vigencia queda vinculada a la vigencia del VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU, como Anexo del mismo, incluidas las prórrogas.

Además, ambas partes acuerdan que, en caso de denuncia del convenio, se mantiene la vigencia de este acuerdo durante el periodo de negociación hasta la firma del nuevo Convenio.

Las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito del Smart Work podrán en el marco de su flexibilidad iniciar esta modalidad de trabajo con carácter inmediato, si bien la dotación de medios se vincula expresamente a los plazos previstos en el presente acuerdo.

7. Vinculación a la totalidad del acuerdo

Las estipulaciones y condiciones contenidas en el presente acuerdo forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.

La nulidad, modificación, interpretación judicial o nuevos desarrollos legislativos en esta materia, de todo o parte de este Acuerdo, declarada por la jurisdicción laboral, afectará al resto del contenido del acuerdo, por lo que se deberá iniciar un nuevo proceso negociador en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia, y aquellas otras que se vean afectadas para restablecer el equilibrio de intereses de las partes

Por la Dirección: María Soto Gómez, Beatriz E. de San José Torija y Cristina Cabra Ankersmit.–Por el Comité Intercentros: Javier Harguindey Cid, Enrique Sacristán Alcubierre, Luis Martínez Díaz, Ángel Moreno García y Pedro Martín Morales.